Centrale
de l'enseignement
du Québec

6 M

Mémoire

soumis à la Commission parlementaire du travail

SUR LE PROJET DE LOI 17, MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL ET DIVERSES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

Juin 1983 — D-8334

BIBLIOTHÈQUE
14 SEP 1983

PAGE

TABLES DES MATIERES

Introduction

1. L'accès à la syndicalisation 1

1.1 Représailles pour activités syndicales 2

1.2 L'accréditation 8

2. Transfert d'entreprise 13

3. La convention collective 18

4. L'arbitrage des différends et l'arbitrage de la première convention collective 20

5. L'arbitrage des griefs 24

6. Les dispositions anti-scab 31

Conclusion 34

La Centrale de l'enseignement du Québec représente diverses catégories de personnels que regroupent ses syndicats affiliés.

Certaines catégories sont régies par le régime sectoriel de négociation instauré par la Loi 55: il s'agit du personnel enseignant, du personnel professionnel et du personnel de soutien des commissions scolaires et des CEGEP, des éducatrices et éducateurs de certains établissements du secteur des affaires sociales, du personnel des services de garde en milieu scolaire; il s'agit enfin des professionnels du gouvernement, le Syndicat des professionnels du gouvernement étant lié à la Centrale par entente de services.

D'autre catégories de personnels sont régies par le régime général de négociation: personnel enseignant, personnel professionnel et personnel de soutien d'universités et d'établissements privés d'enseignement, personnel de cafétérias, personnel professionnel et administratif des conseils régionaux de loisir et des organismes nationaux de sport et loisir et enfin du personnel de bibliothèque régionale.

Ces diverses catégories de salariés sont dans leur vie syndicale confrontéesavec des problèmes de relations de travail régis par le Code du travail. Elles vivent des

représailles pour activités syndicales, des problèmes d'accréditation et de transfert d'entreprise; elles négocient des conventions collectives et recourent à la conciliation en certains cas; elles utilisent parfois l'arbitrage des différends ou l'arbitrage de la première convention collective; les problèmes d'arbitrage des griefs sont des problèmes quotidiens; parmi les organismes que la Commission parlementaire a entendus au sujet du Projet de Loi 17, la CEQ est probablement la seule à représenter des membres qui sont touchés par les amendements à la Loi de l'instruction publique qu'on trouve aux articles 102 et 103 du Projet de Loi 17.

Nous avons un intérêt indéniable à faire des représentations devant cette Commission parlementaire.

1. L'ACCES A LA SYNDICALISATION

Une réforme du Code du travail devrait en faire un instrument efficace pour permettre l'exercice du droit d'association. Le droit de se syndiquer ne peut être considéré comme effectivement reconnu lorsque les lois du travail ne permettent pas de s'organiser en syndicat sans faire face, dans une très grande partie des cas, à une lutte longue et pénible au cours de laquelle des syndiqués, victimes de représailles, ne seront rétablis dans leurs droits, quand ils le seront qu'après un long débat judiciaire.

Pendant ce temps, comme nous le signalions dans le mémoire commun présenté avec la CSN le 28 février 1977, l'employeur, en beaucoup de cas, a réussi à briser les reins de l'organisation syndicale et à faire suffisamment peur aux autres travailleurs pour les rendre "dociles".

Il n'est pas plus facile de se syndiquer en 1983 que ce ne l'était il y a cinq ans.

Nous pensons toujours et plus que jamais que des mesures efficaces doivent être adoptées pour permettre et faciliter la syndicalisation.

C'est dans cette perspective que nous allons commenter les articles du Projet de loi 17 au sujet de la protection des droits syndicaux et de l'accréditation.

1.1 REPRESAILLES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- Le recours actuel en cas de congédiement pour activités syndicales prend beaucoup de temps et ne constitue pas une protection adéquate du droit d'association; même si un employé est réintégré plusieurs mois après un congédiement pour activités syndicales, l'action de l'employeur a eu ses effets.

  Nous avons, depuis plusieurs années, recommandé que la loi spécifie, qu'en période d'organisation syndicale, avant de congédier un employé ou de prendre toute autre mesure disciplinaire, l'employeur doit obtenir une décision du commissaire du travail.

  Une telle mesure est nécessaire pour favoriser l'exercice du droit d'association et le gouvernement devrait l'inclure dans son projet.

- Nous avons évidemment noté que le Projet de Loi 17 amende l'article 130 du Code de manière à rendre les ordonnances de l'article 15 exécutoires malgré l'appel.

Article 92 du Projet de Loi 17 modifiant l'article 130 du Code du travail

  Il s'agit là d'un amendement qui améliore une situation qui a un grand besoin d'être améliorée; nous sommes tout à fait favorables à cette modification, mais nous sommes convaincus que les

problèmes d'exercice du droit d'association requièrent aussi et davantage que l'employeur doive obtenir une décision en période d'organisation avant de recourir à une mesure prévue à l'article 15.

Article 2 du Projet modifiant l'article 14 du Code.

Article 3 du Projet remplaçant l'article 15 du Code.

- Le Projet de Loi 17 élargit le champ des mesures probibées par l'article 14; il élargit également le champ des pratiques de représailles auxquelles le commissaire du travail peut remédier (art. 3 remplaçant l'article 15 du Code). Ce sont là également des mesures nécessaires pour protéger le droit d'association; elles doivent être conservées; ce droit de recours au commissaire du travail devrait d'ailleurs être étendu au refus d'embaucher; le Code canadien du travail offre cette protection (art. 184, par. 3) et nous ne voyons pas les raisons qui empêcheraient le gouvernement du Québec de l'accorder à son tour.

Article 4 du Projet remplaçant l'article 16 du Code.

- En matière de délai pour déposer une plainte, le délai de 15 jours de l'article 16 était nettement insuffisant; en le portant à 30 jours, le gouvernement introduit une amélioration appréciable; ce délai sera d'ailleurs ainsi semblable au délai prévu pour le dépôt d'une plainte de congédiement illégal en vertu de la Loi sur les normes du travail et de la plainte de l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Cette mesure n'est sûrement pas exagérément généreuse; il est peut-être bon de rappeler que le délai du Code canadien est de 90 jours.

Article 5 du Projet remplaçant l'article 17 du Code.

- Quant à l'étude de la plainte, nous déplorons que l'interprétation donnée par la Cour suprême à l'article 17, dans l'arrêt Lafrance c. Commercial photo ne permette pas au commissaire du travail de tenir compte de toutes les circonstances de l'affaire et le limite à déterminer s'il y a une cause sérieuse. Cette interprétation réduit la portée des dispositions adoptées par la législature du Québec, dispositions auxquelles le juge Marc Brière avait donné toute l'extension qui doit s'inférer des termes utilisés.

  Nous suggérons donc au gouvernement de rétablir la véritable signification de cet article et de donner, au commissaire du travail, les pouvoirs qui lui permettront de tenir compte de l'ensemble des éléments complexes qui forme la trame des problèmes de relations de travail.

  Ce but pourrait, il nous semble, être atteint en ajoutant après l'expression "cause juste et suffisante" de l'article 17, les mots "compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire".

- Quant au pouvoir de remédier aux effets des pratiques dont il est saisi, nous croyons que le commissaire devrait pouvoir, en plus de ce qui est prévu, ordonner le paiement d'une indemnité couvrant tout préjudice résultant du congédiement, de la suspension, du déplacement, de la sanction, des mesures discriminatoires ou des représailles.

Article 7 du Projet modifiant l'article 19 du Code.

- Enfin, un amendement à l'article 19 établit le pouvoir du commissaire du travail d'ordonner le paiement d'un intérêt; cet amendement mettrait fin à l'incertitude qui prévaut à ce sujet; mais nous ne sommes pas certains que l'incertitude actuelle ne serait pas préférable à cet amendement. La décision du juge Burns dans Turgeon et Marchand c. Brunet-Lasalle Corporation/Taxis Lasalle (1964) Inc. Tribunal du travail, Montréal, no 500-28-000928-812, 24 mars 1983, nous permettait d'espérer une solution équitable de ce problème.

L'amendement apporté, qui établit comme règle générale le taux légal, n'accorde pas la compensation à laquelle un salarié devrait avoir droit pour la perte subie; ce taux est de 5%; le juge Laskin de la Cour suprême dans l'affaire British Pacific Propecties Ltd, (1980)2 R.C.S. 283, parlant des situations où l'on peut considérer que le taux d'intérêt est fixé par la loi, utilise les termes "ce qui permet d'échapper au taux limité prescrit par l'article 3 de la Loi sur l'intérêt". (p. 289)

Le juge Burns dans la décision citée plus haut, après avoir examiné des arrêts pertinents de la Cour suprême élimine l'intérêt au taux légal comme solution et s'exprime de la manière suivante:

> *"... il m'apparaît justifié de reconnaître au commissaire du travail le pouvoir d'accorder un intérêt qui soit*

jugé convenable, en vue de dédommager le salarié, selon l'expression du juge MARTLAND, de façon juste et équitable pour le retard subi. Dans un cas comme celui-ci, pour les raisons que je mentionnais plus haut, il me paraît convenable et tout à fait en accord avec ces principes de justice et d'équité d'appliquer les mêmes critères que ceux qui guideraient un Tribunal d'arbitrage en vertu de l'article 100.15 du Code du travail".

Faut-il conclure que la règle générale à l'avenir sera le paiement d'un intérêt qui n'est même pas convenable? Pourquoi laisser à la discrétion du commissaire du travail le versement d'une indemnité complémentaire? Sur quels critères se fondera-t-il pour déterminer qu'il y a lieu de verser une telle indemnité? Il s'agit là d'une solution boiteuse qui ouvre la porte à l'arbitraire.

Nous proposons de modifier l'amendement à l'article 19 de manière à conférer au commissaire du travail le pouvoir d'accorder un intérêt suivant le critère présentement en vigueur en vertu de l'article 100.15 pour le tribunal d'arbitrage, c'est-à-dire au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu (chapitre M-31).

Il s'agit là du taux applicable aux créances de l'Etat exigible en vertu des lois fiscales. Si ce taux est juste pour les dettes fiscales des

citoyens, il nous semble qu'il doit l'être pour les sommes dues par les employeurs aux salariés à la suite d'une violation du Code du travail.

1.2 L'ACCREDITATION

- Les objectifs d'une réforme du régime d'accréditation doivent être également de favoriser l'exercice du droit d'association de la manière la plus large en éliminant les obstacles et en permettant l'accès le plus rapide possible à la syndicalisation.

  Certaines mesures sont d'une importance capitale dans le cadre d'une telle réforme; c'est en particulier le cas de l'accréditation multipatronale et de l'élargissement du droit de se syndiquer aux entrepreneurs dépendants.

  Dans le cadre de ce mémoire, nous ne nous étendrons pas sur ces mesures; nous comprenons que le Ministre du travail a l'intention de procéder à l'automne à une consultation sur une réforme plus fondamentale du Code qui inclurait ces questions; à notre avis, un tel régime aurait dû faire partie de la présente réforme; nous pensons donc qu'il est d'une importance majeure qu'il soit adopté par la législature à l'automne.

- Nous proposons par ailleurs d'inclure dans le Projet de Loi 17 une autre mesure revendiquée depuis de nombreuses années.

  Nous proposons que l'employeur soit tenu de fournir la liste de ses employés incluant l'adresse

et la fonction à la requête de toute centrale syndicale lorsqu'il n'y a pas d'accréditation syndicale sans qu'il soit nécessaire pour obtenir une telle liste de déposer une requête en accréditation.

L'article 25 du Code stipule que l'employeur doit, dans les 5 jours de la réception d'une requête, transmettre à l'association requérante une telle liste. Par ailleurs, l'article 5 prohibe la sollicitation de l'adhésion d'un salarié à une association durant les heures de travail.

La mesure que nous proposons permettrait à l'association de rencontrer plus facilement les salariés.

Il est également primordial que des mesures soient adoptées qui permettent à une association représentative d'obtenir le plus rapidement possible une accréditation.

Article 12 du Projet modifiant l'article 25 du Code.

- Dans cette optique, nous ne sommes pas favorables au projet d'amendement à l'article 25 du Code qui vise à confier, au commissaire général du travail, la responsabilité de transmettre copie de la requête à l'employeur. Cette mesure risque fort d'allonger les délais au lieu de les raccourcir. Nous préférons que l'association qui demande l'accréditation contrôle cet aspect de la procédure d'autant plus que le délai de 5 jours laissé

à l'employeur pour afficher et transmettre la liste des salariés commence à courir à compter de la réception de la copie de la requête. Il ne fait pas de doute que cet amendement enlèverait à l'association des moyens de surveiller l'exécution des obligations de l'employeur.

- Quant à cette obligation d'affichage et de transmission de la liste, nous constatons que la pénalité applicable en cas de défaut de s'y conformer est tout à fait inadaptée au caractère de l'infraction et ridiculement faible en rapport avec la gravité d'une omission qui porte atteinte au droit d'association. L'article 144 applicable en un tel cas prévoit une amende de $100 à $500 et de $1 000 à $5 000 pour la récidive. Compte tenu du caractère de l'obligation, il n'est évidemment pas question de récidive. Il nous apparaît par ailleurs clair que l'employeur doit être incité à agir le plus rapidement possible; il faut, par conséquent, que la pénalité grandisse avec l'importance du retard.

Nous proposons donc d'amender le Code en ajoutant un article au chapitre IX prévoyant une amende pour chaque jour ou partie de jour de retard.

Le gouvernement qui a fait amender récemment l'article 142 pour augmenter les pénalités en cas de grève illégale n'hésitera sans doute pas

alors qu'il cherche à accélérer les procédures d'accréditation, à prévoir une amende ayant un caractère vraiment dissuasif à l'égard de l'employeur fautif; nous proposons que cette amende soit de $1 000 à $10 000 par jour ou partie de jour.

Article 13 du Projet introduisant dans le Code l'article 27.1.

- Nous sommes favorables à un nouvel article 27.1 à l'effet que la seule requête recevable à l'égard d'un groupe qui n'est pas représenté soit la première. Par ailleurs, le deuxième alinéa de cet article qui établit le moment du dépôt au moment de la réception comporte une faiblesse; il pourrait se trouver qu'une requête envoyée par courrier soit précédée par une requête déposée de main à main au bureau du commissaire général du travail; on doit, à notre avis, modifier cet alinéa en précisant que lors d'un dépôt de main à main, le moment du dépôt est celui de la date de réception alors que dans le cas du courrier, le moment du dépôt est la date de mise à la poste par courrier recommandé; le courrier recommandé étant le seul qui permet une preuve indéniable de la date de mise à la poste, doit être le seul autorisé à notre avis en l'occurrence.

Article 21 du Projet introduisant dans le Code l'article 37.1.

- Nous sommes également favorables au nouvel article 37.1 qui prévoit lors d'un scrutin, l'élimination de l'association qui a eu le moins de votes lorsque plus de deux associations sont en présence et l'accréditation de celle qui a obtenu le plus grand nombre de voix lorsque seulement deux associations participent au scrutin.

Il s'agit là d'une mesure qui élimine des obstacles inutiles à l'exercice du droit d'association et qui permet d'accélérer le processus.

- Enfin, nous sommes favorables à l'amendement à l'article 36 qui étend clairement l'obligation de confidentialité, au sujet de l'appartenance à une association, au juge du tribunal saisi d'un recours en évocation ou en mandamus; cet amendement couvre également la révocation.

Article 19 du Projet remplaçant l'article 36 du Code.

Nous constatons à ce sujet que le gouvernement assume sa responsabilité de corriger les faiblesses de cet article révélées par la jurisprudence ainsi que les effets de décisions des tribunaux qui ont porté atteinte à une pratique importante en matière de relations de travail.

2. TRANSFERT D'ENTREPRISE

Articles 45 et 46 du Code.

- Nous sommes heureux que le Projet de Loi 17 ne reprenne pas les amendements aux articles 45 et 46 qu'on trouvait dans la proposition de loi modifiant le Code du travail soumise au CCTMO.

  Nous sommes d'avis que les garanties de maintien de l'accréditation offertes par l'article 45 doivent être maintenues et qu'on ne doit pas y substituer des pouvoirs discrétionnaires du commissaire du travail.

  Si la Cour suprême maintenait le bref d'évocation contre la décision du Tribunal du travail dans l'affaire Commission scolaire régionale de l'Outaouais, il faudrait voir à ce que cet article soit amendé en conséquence.

- Les articles en question comprenaient toutefois un élément qu'il importe de conserver et d'incorporer au Projet de Loi 17. Suite à l'arrêt de la Cour d'appel, Daniel Roy Ltée c. Pauline Adam, (1981) C.A. 409, à l'effet que le nouvel employeur n'est pas lié par une procédure en vertu de l'article 15 contre l'employeur auquel il succède, il importe particulièrement dans le cadre d'une réforme qui élargit la protection de l'article 15 de combler cette faille et d'éviter que, dans l'avenir, des droits se perdent à cause de cette situation.

Nous proposons donc que la procédure en vertu de l'article 15 soit incluse au 1er alinéa de l'article 45 dans l'énumération des conventions et procédures qui ne sont pas invalidées par un transfert d'entreprise.

- Nous voulons par ailleurs saisir la Commission parlementaire et le gouvernement d'un autre problème que pose l'application de cet article: la Direction générale des relations du travail du gouvernement conteste présentement l'application de l'article 45 dans deux affaires relatives au transfert de services gouvernementaux à des corporations publiques.

  La DGRT prétend que l'article 45 ne s'applique pas aux accréditations en vigueur en vertu de la Loi de la fonction publique.

  Par ailleurs, le 10 mai devant la Commission permanente du travail, une question était posée au Ministre du travail au sujet de la possibilité que la CSST soit transformée en société non régie par la Loi de la fonction publique; cette question faisait suite à un télégramme à ce sujet de monsieur Roger Lecourt, président du Syndicat des professionnels du gouvernement à monsieur Robert Sauvé.

  Le Ministre du travail dans sa réponse à cette question, énonçait ce qui suit:

"Pour les strictes fins de la discussion, tenons pour acquis que, effectivement, dans un an, dans deux ans ou dans cinq ans, la Commission de la santé et de la sécurité du travail devienne une société d'Etat, donc soustraite aux règles de la fonction publique. Si les travailleurs craignent pour leurs droits, les droits qui leur sont consentis dans l'état actuel des choses, il y a un certain nombre de choses dont il faut tenir compte".

- Parmi les choses dont il faut tenir compte, le Ministre mentionnait l'article 45 et il s'exprimait dans les termes suivants:

"le député de Viau prenait plaisir la semaine dernière à me référer à certains articles de certaines lois, je vais le référer à l'article 45 du Code du travail. Il sait ce que c'est, l'article 45 du Code du travail. L'article 45 du Code du travail, il sait ce que c'est, le député de Viau. Il sait très bien que c'est une disposition dont les objectifs sont précisément de protéger les droits des travailleurs et travailleuses dont la gérance de l'organisme à l'intérieur duquel ils oeuvrent peut changer de vocation. Le député de Viau sait très bien que cet article 45 existe. Alors que les travailleurs à l'intérieur de

la commission se préoccupent de sa vocation future, je suis tout à fait conscient que c'est une préoccupation qui est légitime. Mais je dis qu'il y a, dans l'état actuel des choses, des paramètres suffisamment circonscrits, un cadre suffisamment clair pour que tous leurs droits leur soient préservés dans le cas où il y aurait ce changement de vocation dont on vient de parler".

Il est clair que le Ministre, contrairement à la DGRT, pense que l'article 45 doit s'appliquer. Afin d'éviter qu'un long débat judiciaire s'engage à ce sujet et de perpétuer l'incertitude au sujet de régime de travail applicable aux salariés touchés et aux services impliqués, un amendement devrait, à notre avis, être apporté à l'article 45 afin de préciser que les dispositions de cet article s'appliquent aux accréditations en vigueur en vertu de la Loi de la fonction publique.

- Outre les problèmes d'application signalés, les salariés sont confrontés avec les limites de cet article qui ne protège pas directement le lien d'emploi en cas de transfert d'entreprise mais l'accréditation et la convention collective.

  Nous proposons au gouvernement d'inclure dans le Projet de Loi 17 une disposition claire pour protéger le lien d'emploi des salariés dans le cas de transfert d'entreprise.

- Nous voulons enfin demander, en terminant nos commentaires sur ces articles que, dans le cadre de la restructuration scolaire, les règles générales du Code, les articles 45 et 46, s'appliquent en matière d'accréditation et de convention collective. La Centrale s'oppose à toute mesure législative spéciale pour régler ces problèmes.

3. LA CONVENTION COLLECTIVE

Au chapitre III relatif à la convention collective, le Projet de Loi 17 introduit deux nouveaux articles qui représentent des améliorations.

Article 26 du Projet introduisant dans le Code l'article 53.1.

- Le premier (art. 53.1) établit clairement que l'employeur ne peut refuser de négocier ou retarder la négociation au seul motif qu'il y a désaccord entre les parties sur les personnes visées par l'accréditation.

  Nous sommes favorables à l'adoption de cet article.

Article 27 du Projet introduisant dans le Code l'article 57.1.

- Le second (art. 57.1) décrète qu'un conciliateur ne peut être contraint de divulguer ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice.

  Une disposition de cette nature pourra faciliter l'exercice de la conciliation en supprimant des appréhensions des parties quant au sort des communications faites au conciliateur.

  Nous sommes favorables à l'adoption de cet article.

- Quant au contenu de la convention, nous sommes d'avis qu'une disposition devrait établir que

le pouvoir de réglementation des corporations publiques et des régies n'est pas un obstacle au droit de négocier toutes les conditions de travail.

On préserverait ainsi le champ de négociation pour les salariés à l'emploi de ces organismes, on éliminerait des incertitudes et éviterait des démêlés judiciaires coûteux.

Article 67 du Code.

- Nous proposons également d'introduire dans le Projet de Loi 17, l'amendement à l'article 67 qui se trouvait dans la proposition de loi modifiant le Code du travail présentée au CCTMO, à l'effet que des dispositions ayant un effet rétroactif, s'appliquent à une personne qui était salariée de l'employeur au cours de la période visée.

4. L'ARBITRAGE DES DIFFERENDS ET L'ARBITRAGE DE LA PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE

- L'ensemble des amendements aux articles 74 à 99 du Code vise principalement à remplacer le conseil d'arbitrage par un arbitre unique assisté, si les parties y consentent, de deux assesseurs nommés respectivement par la partie syndicale et la partie patronale.

  Nous sommes opposés à cette modification importante du régime.

  La nature du processus de décision au sein d'un conseil d'arbitrage en fait un forum qui conserve un lien de parenté avec la négociation. Le président cherchera à rapprocher les parties par l'intermédiaire des arbitres syndicaux et patronaux.

  L'arbitre unique écoute les représentants des parties lors de l'audition, il consulte les assesseurs, si assesseurs il y a, puisqu'il suffit qu'une partie s'y oppose pour qu'il n'y ait pas d'assesseurs, et il tranche les questions complexes qui sont en débat.

  Il s'agit d'une formule qui a un caractère autoritaire et si elle était retenue, elle aurait pour effet de dissuader les parties, en certains cas, d'avoir recours à l'arbitrage.

Nous pensons par contre que les parties, si elles le désirent, doivent pouvoir choisir un arbitre unique d'un commun accord et y adjoindre des assesseurs si elles le désirent.

Nous demandons donc de conserver le régime du conseil d'arbitrage des différends mais de prévoir que les parties peuvent, d'un commun accord, choisir un arbitre unique et y adjoindre des assesseurs.

Article 35 du Projet remplaçant l'article 79 du Code.

- L'article 35 du Projet de Loi 17 amende l'article 79 en y ajoutant un alinéa qui se lit comme suit:

> *"Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.".*

Les conseils d'arbitrage pouvaient tenir compte de telles comparaisons dans le cadre de la sentence qu'ils devaient rendre en équité et en bonne conscience. Quelle est donc alors la portée réelle de cette disposition?

La seule interprétation possible semble bien être qu'elle apporte une sourdine à l'obligation de décider en équité et en bonne conscience.

Elle constitue une invitation à décider davantage sur la base des comparaisons suggérées; dans ce contexte, les associations patronales du secteur public, en collaboration avec le gouvernement, verraient à orienter les arbitres uniques qui auraient à établir le régime de travail en leur fournissant des études comparatives, les injustices pourront ainsi devenir un critère de référence; les conditions de travail des non-syndiqués exerceront des pressions à la baisse sur les conditions de travail des syndiqués.

Nous sommes en désaccord avec cet amendement et nous demandons au gouvernement de prêter une oreille particulièrement attentive aux salariés qui sont assujettis à un régime d'arbitrage obligatoire en cette matière.

Article 49 du Projet remplaçant l'article 93.4 du Code.

- Dans le cadre du régime d'arbitrage de la première convention collective, l'article 49 du Projet de Loi 17 remplace l'article 93.4 par le texte suivant:

> *"L'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il informe alors les parties et le ministre de sa décision".*

Cet amendement élimine donc l'aspect discrétionnaire du pouvoir de décider de déterminer le contenu de la convention. Il établit comme critère fondant cette décision le fait qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable; il élimine la référence au comportement des parties; il ajuste ainsi les termes de cette disposition au véritable objectif de ce régime qui a été conçu pour éviter que des conflits en vue de la signature d'une première convention collective s'éternisent.

Nous sommes favorables à cet amendement qui constitue un progrès.

5. L'ARBITRAGE DES GRIEFS

- Le Projet de Loi 17 modifie le Code du travail de manière à imposer un régime d'arbitre unique des griefs avec possibilité d'adjoindre des assesseurs si les parties y consentent.

  Nous sommes en désaccord avec l'imposition d'un tel régime.

  Nous considérons que cette modification pourrait atteindre particulièrement les salariés régis par un régime sectoriel de relations de travail dont la majeure partie des salariés que nous représentons.

  L'arbitrage par arbitre unique a des avantages indéniables mais cette formule est inadaptée pour certains griefs dans le cadre de conventions collectives sectorielles dont la complexité technique est élevée; dans le cadre de telles conventions une sentence arbitrale a souvent un effet important sur l'ensemble du régime de travail sectoriel; l'arbitre unique n'offre pas toujours les mêmes garanties d'approfondissement suffisant de la question et du mûrissement de la décision. Il n'offrirait pas toujours non plus les mêmes garanties d'acceptation par le milieu dans un contexte où à cause de la centralisation il y a des risques importants de créer des distances entre le milieu des salariés et les décisions relatives au régime de travail.

Les amendements proposés n'offrent de plus aucune garantie quant à la présence des assesseurs puisqu'il faudrait l'accord des parties pour que des assesseurs soient adjoints à l'arbitre.

Article 100 du Projet.

Ce régime ne semble pas devoir être imposé à compter de l'entrée en vigueur de la loi, le 1er septembre 1983; l'article 100 préserve le tribunal d'arbitrage "d'une convention collective signée avant le 1er septembre 1983 ou dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent".

Les syndicats de la CEQ assujettis à la Loi 55 n'ont signé aucune convention collective; ils sont encore sous le régime imposé par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (Loi 105).

Le tribunal d'arbitrage constitué d'un président, d'un arbitre patronal et d'un arbitre syndical a été conservé par les dispositions qui tiennent lieu de convention collective adoptées dans le cadre de cette loi.

Il s'agit là d'une pratique bien enracinée à laquelle la CEQ tient et à laquelle, aux dernières nouvelles, la partie patronale tenait également.

On peut être porté à prime abord à penser que les dispositions de la Loi 105 et de l'article

100 du Projet de Loi 17 permettront de sauvegarder ce tribunal d'arbitrage tant que les dispositions tenant lieu de convention collective seront en vigueur.

L'article 9 de la Loi 105 décrète ce qui suit:

> *"A l'égard de chaque employeur, de chaque association de salariés et de chaque groupe de salariés qu'elles concernent, les dispositions d'un texte déposé au greffe du bureau du commissaire général du travail, en vertu des articles 6 à 8, constituent une convention collective au sens du Code du travail et le dépôt d'un exemplaire de ce texte a l'effet d'un dépôt fait en vertu de l'article 72 du Code du travail".*

Il s'agit évidemment des dispositions des documentssessionnels.

Il n'est pas du tout certain que les dispositions tenant lieu de convention collective constitueraient une convention collective signée visée par l'article 100 du Projet de Loi 17. Le fait même qu'il y ait doute à ce sujet pourrait plonger les parties, en l'occurrence les syndicats que nous représentons, dans l'incertitude quant à la validité de la constitution de ce tribunal et par conséquent quant aux règles qui régissent leur régime d'arbitrage. Des recours judiciaires s'étendant sur plusieurs années pourraient s'ensuivre.

Nous pensons, on le comprendra, qu'il importe d'éviter une telle situation.

Compte tenu de ces considérations, nous demandons d'abord, avec la plus grande vigueur, de maintenir la liberté des parties de choisir par convention collective entre un tribunal d'arbitrage formé d'un président, d'un arbitre syndical et d'un arbitre patronal et un arbitre unique.

Si on commettait l'erreur d'imposer par législation à tous les secteurs sans distinction un régime d'arbitre unique, nous demandons de modifier l'article 100 afin d'éliminer tout doute sur le fait qu'il sauvegarde la constitution d'un tribunal d'arbitrage des dispositions tenant lieu de convention collective adoptées dans le cadre de la Loi 105.

- Les articles 102 et 103 qui amendent respectivement les articles 190 et 208 de la Loi de l'instruction publique doivent être révisés. Ils amendent des dispositions abrogées par la Loi 105 qui a édicté de nouveaux textes pour l'un et l'autre de ces articles.

Article 102 du Projet modifiant l'article 190 de la Loi de l'instruction publique.

Article 103 du Projet modifiant l'article 208 de la Loi de l'instruction publique.

Sur le fond, nous pensons que le conseil d'arbitrage doit être maintenu dans le régime supplétif établi par ces articles.

L'article 62 du Projet de Loi 17 introduit deux nouveaux articles: 100.0.1 et 100.0.2.

Article 62 du Projet introduisant dans le Code l'article 100.0.1.

- L'article 100.0.1 établirait un délai minimal de 30 jours pour soumettre un grief à l'arbitrage à compter de la date où la cause de l'action a pris naissance.

Nous ne voyons pas l'utilité de cet article tel que formulé. La proposition de loi amendant le Code du travail comprenait une disposition qui établissait un délai minimal de 30 jours pour avoir recours à la procédure de grief; il s'agissait d'un droit qu'on octroyait au salarié par-dessus la tête du syndicat, sans tenir compte des dispositions des conventions collectives au sujet de la responsabilité du dépôt du grief, ce qui était inacceptable. Cette disposition nécessitait une réécriture.

La nouvelle disposition à notre avis noie le poisson. Elle corrige le défaut du texte de l'avant-projet mais ne peut remédier qu'à des situations absolument aberrantes où des clauses obligeraient à soumettre un grief à l'arbitrage dans un délai de moins de 30 jours.

Nous demandons de modifier ce texte de manière à établir que toute disposition établissant un délai de moins de 30 jours pour le recours à la procédure de grief est nulle de plein droit.

Un délai de moins de 30 jours est abusif et peut faire perdre des droits à des syndiqués et syndicats qui de par le Code du travail même n'ont pas de droit de grève en cours de convention.

De plus un simple délai minimal risquerait d'avoir un effet d'entraînement à la baisse sur la négociation de ce type de clause.

Article 62 du Projet introduisant dans le Code l'article 100.0.2.

Nous sommes favorables par ailleurs au nouvel article 100.0.2 qui permet de déférer à l'arbitrage un grief réglé même si les délais de prescription sont écoulés si une des parties refuse de donner suite à un règlement intervenu.

Il y a là un nouveau moyen qui ne peut que favoriser les règlements. Ne devrait-on pas cependant prévoir que le tribunal d'arbitrage en un tel cas, lorsque le règlement est prouvé, doit sur demande d'une partie à cet effet, donner acte du règlement?

Article 66 du Projet introduisant dans le Code l'article 100.2.1.

- Nous sommes favorables à l'article 100.2.1 introduit par l'article 66 du Projet de Loi 17 et qui déclare qu'aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

  Il n'était pas certain que l'article 151 s'appliquait au grief et il y a donc là une clarification importante.

Article 74 du Projet remplaçant l'article 100.12.

- Nous sommes favorables à certains éléments nouveaux qu'on trouve à l'article 100.12 relatif aux pouvoirs de l'arbitre; c'est le cas des paragraphes e) et g):

"e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle".

"g) rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties".

Le paragraphe e) est une clarification utile; le paragraphe g) confère un pouvoir qui peut faire de l'arbitrage un meilleur instrument de protection des droits.

- Il nous semble qu'en cette matière, on devrait également exprimer clairement que le tribunal d'arbitrage peut apporter "toute réparation appropriée, le cas échéant".

- Nous sommes toutefois en profond désaccord avec le nouveau paragraphe c) relatif au pouvoir d'ordonner le paiement d'un intérêt. On reprend d'ailleurs à ce paragraphe, la formulation introduite pour le commissaire du travail à l'article 19.

  Il s'agit là d'un recul incompréhensible par rapport au texte en vigueur à l'article 100.15.

  Les commentaires que nous avons faits au sujet de l'article 19 valent tout autant et nous demandons instamment de conserver la disposition actuelle de l'article 100.15.

6. LES DISPOSITIONS ANTI-SCAB

Article 88 du Projet remplaçant l'article 109.1 du Code.

La volonté du gouvernement de colmater les brèches des dispositions anti-scab doit être soulignée. Nous souhaitons qu'il persiste dans cette volonté et que, cette fois, il ne fasse pas la tâche à moitié.

Nos commentaires s'inscriront dans la perspective d'éliminer les échappatoires qui réduisent l'efficacité de ces dispositions parce que nous croyons que la moindre faille sera utilisée autant que faire se peut par les employeurs.

- Au paragraphe a) du nouvel article 109.1 introduit par l'article 88 du Projet de Loi 17, il importe que le texte empêche le recours aux bénévoles et à toute forme de travail apparemment non rémunéré. Il nous semble que cet objectif pourrait être atteint en ajoutant après le terme "embauché" les mots: "ou que ses services ont été utilisés pour la première fois".

- Au paragraphe b), nous comprenons que cette disposition est introduite pour remédier aux effets de l'arrêt de la Cour d'appel dans Travailleurs unis du pétrole c. Shell Canada Limitée, Montréal, no 500-10-000216-810, 8 décembre 1982.

  Nous sommes évidemment d'accord avec l'objectif poursuivi; nous pensons cependant que les termes utilisés ne permettront pas de l'atteindre; deux aspects du texte posent des problèmes importants:

- l'utilisation de l'expression "personne morale" ne couvre pas d'une manière certaine toutes les organisations auxquelles un employeur peut recourir; certaines sociétés prévues au Code civil ne semblent en particulier pas couvertes par cette expression; il faudrait éviter que quelques années après l'adoption du Projet de Loi 17, une décision de la Cour d'appel révèle qu'il y avait encore une faille importante dans cet article;

- l'utilisation des termes "dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré" restreint l'application de cette disposition; les employeurs ne manqueront pas d'utiliser cette possibilité de recourir à des personnes morales en dehors de leur établissement ou dans un autre de leurs établissements; l'efficacité de cette disposition est douteuse si on peut la contourner aussi facilement.

Nous demandons donc de modifier le paragraphe b)

1- en utilisant des termes qui couvrent toutes les formes d'organisation auxquelles un employeur peut recourir;

2- en supprimant les termes: "dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré".

- L'interprétation des termes "remplir les fonctions d'un salarié" pose également un problème d'interprétation; suffit-il que la fonction soit remplie en partie pour qu'il soit considéré que les fonctions d'un salarié sont remplies; la jurisprudence est partagée sur cette question.

  L'article devrait à notre avis être clarifié de manière à ce qu'il ne soit pas possible de remplir les fonctions du salarié partiellement; on éviterait ainsi d'ouvrir la porte à des pratiques consistant à répartir les fonctions d'un salarié entre plusieurs personnes pour contourner les termes de la loi.

  Nous demandons donc d'ajouter après l'expression "pour remplir les fonctions d'un salarié" à chaque endroit où cette expression est utilisée, les mots "en tout ou en partie".

- Enfin nous sommes conscients que les moyens prévus par le Code pour faire respecter ces dispositions sont insuffisants.

  Nous demandons que ces dispositions soient assorties de mesures efficaces pour assurer leur application concrète.

CONCLUSION

Le projet de modification au Code du travail véhiculé par le Projet de Loi 17 contient des modifications intéressantes et nécessaires auxquelles nous souscrivons.

Il comprend aussi un certain nombre d'éléments que nous nous vous avons invités à modifier ou à rejeter.

Si cette Commission parlementaire et l'Assemblée nationale entendent, à ce moment, procéder, d'abord, à une réforme mineure du Code du travail, il nous semble que cette commission et l'Assemblée nationale devraient presser le gouvernement à passer rapidement à une deuxième phase où l'accès à la syndicalisation, l'accréditation multi-patronale, le retrait de l'injonction du champ des relations de travail, la cessation de l'ingérence gouvernementale dans la vie syndicale, l'élimination des restrictions concernant les droits d'association, d'affiliation, à la libre négociation et de grève imposés par diverses lois québécoises (dont la loi de la Fonction publique) seraient notamment, à l'ordre du jour.

Nous tenons aussi à vous rappeler l'urgente nécessité d'apporter des réponses à d'autres revendications importantes du mouvement syndical: législation sur les licenciements collectifs et les fermetures d'établissements, reconnaissance du droit au travail comme droit social fondamental, l'abrogation formelle de la Loi 111 et le retrait d'autres législations spéciales qui échappent à l'application de la Charte québécoise des droits de la personne et qui sont toujours en vigueur.